

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN *INTENSI TURNOVER* PADA KARYAWAN
PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana (S-1)**



Oleh :

NANANG TRI BUDI A

F100130009

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN *INTENSI TURNOVER* PADA KARYAWAN
PT. SMART THR SRIWEDARI SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta untuk
Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi

Diajukan oleh:

NANANG TRI BUDI A

F100130009

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN *INTENSI TURNOVER* PADA KARYAWAN
PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO**

Diajukan oleh:

NANANG TRI BUDI A

F100130009

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji oleh:

Pembimbing Utama



Dr. Nanik Prihartati, M. Si

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN *INTENSI TURNOVER* PADA KARYAWAN
PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO**

Diajukan oleh:

NANANG TRI BUDI A

F100130009

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal, 30 Januari 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Dr. Nanik Prihartati, M. Si



Penguji Pendamping I

Dra. Partini, M.Si, Psikolog



Penguji Pendamping II

Drs. Muhammad Amir, M.Si



Dekan,



(Dr. Moordiningsih, M.Si., Psikolog)

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrohmanirrohim

Nama : Nanang Tri Budi A
NIM : F100130009
Fakultas/ Jurusan : Psikologi
Universitas : Universitas Muhammadiyah Surakarta
Judul : Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Budaya
Organisasi Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan
PT. SMART THR Sriwedari Solo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan skripsi dari jasa pembuatan skripsi. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia menerima sanksi apabila melakukan plagiat dalam menyusun karya ini

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan. Apabila dilain waktu ditemukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan saya, maka saya bersedia menerima konsekuensinya.

Surakarta, 30 Januari 2018

Yang menyatakan




NANANG TRI BUDI A

VISI, MISI DAN TUJUAN
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURAKARTA

VISI

Menjadikan pusat pendidikan pencetak sarjana Psikologi yang kompeten dan
berkarakter sesuai risalah Islam dan Budaya Indonesia

MISI

1. Menghasilkan sarjana Psikologi yang menguasai dan terampil mengaplikasikan dasar-dasar Psikologi serta memiliki integritas sebagai ilmuwan Psikologi
2. Mengembangkan pusat penelitian Psikologi Islam dan Indigenous yang menjadi rujukan Nasional dan Asia.
3. Mengembangkan pusat layanan Psikologi bagi masyarakat.

TUJUAN

1. Menghasilkan sarjana psikologi yang mandiri, jujur, kreatif dan bertanggung jawab dalam menerapkan dasar-dasar ilmu psikologi.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian mahasiswa dan dosen tentang Psikologi Islam dan Indigenous.
3. Meningkatkan peran aktif dosen dan mahasiswa dalam pelayanan Psikologi bagi masyarakat.

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(QS. Al-Insyirah 94: 6-8)

Kegagalan dapat dibagi menjadi dua sebab. Yakni orang yang berfikir tapi tidak bertindak dan orang yang bertindak tapi tak pernah berfikir

(W.A. Nance)

“Man Jadda Wa Jadda”

Barang siapa yang bersungguh-sungguh akan mendapatkannya.

(Mahfudzot)

Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

(QS. Al Baqarah 2: 153)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan segala kerendahan hati, karya ini penulis persembahkan untuk :

- ❖ Kedua Orang tua yang selalu memberikan doa restu, kasih sayang, dan membesarkan penuh kasih sayang serta mengajarkan hal benar, selalu menjadi inspirasi dan motivasi bagi penulis. Semoga karya ini dapat membuat hati bapak ibu bahagia
- ❖ Kakak penulis mas Nanung dan mbak naning tercinta dan keluarga besar penulis terima kasih untuk doa dan dukungannya

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahillobbil'amin, segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sungguh tiada kekuatan dan upaya tanpa kehendak-Nya dan penuh dengan penuh harapan semoga langkah ini mendapat Rodho Illahi sebagai pembuka jalan bagi penulis dalam mewujudkan cita-cita.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tak luput dari bantuan, motivasi, dorongan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Dr. Moordiningsih, M. Si, Psikolog. selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ijin penelitian bagi penulis.
2. Dr. Nanik Prihartati, M. Si selaku pembimbing akademik, terima kasih atas bantuan serta bimbingan selama penulis menjalani studi, serta selaku pembimbing utama skripsi yang sudah berkenan meluangkan waktu dan memberikan ilmu dalam membimbing serta memberikan masukan selama pelaksanaan dan penulisan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang telah memberikan bekal ilmu selama penulis menimba ilmu, serta seluruh staf administrasi Fakultas Psikologi yang telah membantu kelancaran penyelesaian studi penulis.
4. Kepala dan tenaga kerja Tata Usaha (TU) fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah banyak membantu penulis selama masa studi dan tim olah data yang sangat membantu dalam menyusun skripsi.
5. Karyawan PT SMART SRIWEDARI SOLO yang bersedia menjadi responden penelitian.

6. Rekan-rekan “KELUARGA BANYAK RENCANA” Dody, Dhanu, Basyir, Ical, Tommy, Luthfia, Riza, Manda yang telah memberi warna pada perjalanan ini.
7. Kepada Elfian Utama sebagai partner dalam mengerjakan skripsi, yang tanpa henti memberikan dukungan dan semangat. Nasehat serta saran yang diberikan membuat saya tersadar untuk berusaha menjadi lebih baik dan bekerja lebih keras dari sebelumnya. Kalimat penenang yang diberikan merupakan hal yang dapat membuat bangkit dan tidak takut lagi ketika berbagai tamparan serta teguran keras yang mengampiri.
8. Keluarga Besar TEATER LUGU
9. Semua pihak dan teman seperjuangan di Fakultas Psikologi UMS angkatan 2013 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan doanya.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan cinta dan kasih sayang kepada kita semua. Dengan segala kerendahan hati penulis mengatakan bahwa skripsi ini masih jauh dari sebuah kesempurnaan karena kesempurnaan hanyalah milikNya semata. Semoga karya ini bisa bermanfaat bagi orang lain *Amin Ya Rabbal 'Alamin*.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi wabarokatuh.

Surakarta, 18 Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
VISI, MISI, DAN TUJUAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan	6
C. Manfaat	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Intensi <i>Turnover</i>	7
1. Devinisi Intensi <i>Turnover</i>	7
2. Aspek-aspek intensi <i>turnover</i>	9
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover</i>	11
B. _Komitmen Organisasi	21
1. Pengertian Komitmen.....	21
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi	21
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	23
C. Budaya Organisasi	25

1. Pengertian Budaya Organisasi	25
2. Aspek-aspek Budaya Organisasi	27
3. Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	29
D. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Dengan Intensi <i>Turnover</i>	31
E. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional	34
1. Komitmen Organisasi.....	34
2. Budaya Organisasi.....	34
3. Intensi <i>turnover</i>	35
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel.....	35
1. Populasi.	35
2. Sampel.....	35
3. Teknik Sampel.....	36
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data	36
1. Skala komitmen organisasi.....	36
2. Skala Budaya Organisasi.....	37
3. Skala intensi <i>turnover</i>	39
E. Validitas dan Reliabilitas	40
1. Validitas	41
2. Reliabilitas.....	41
F. Metode Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Persiapan Penelitian	42
1. Orientasi Kancan Penelitian	42
2. Persiapan Alat Pengumpulan Data	43
B. Pelaksanaan Penelitian.....	46
1. Penentuan Subjek Penelitian	46

2. Pelaksanaan Pengumpulan Data.....	46
3. Pelaksanaan Skoring Uji Validitas dan Reliabilitas	47
C. Analisis data.....	48
1. Uji Asumsi.....	48
2. Uji Hipotesis.....	49
3. Sumbangan Efektif	51
4. Kategorisasi.....	51
D. Pembahasan.....	54
E. Kelemahan Penelitian	57
BAB V PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala Komitmen Organisasi	37
Tabel 3.2 Blue Print Skala Budaya Organisasi	38
Tabel 3.3 Blue Print Skala Intensi <i>Turnover</i>	40
Tabel 4.1 Kategorisasi Komitmen Organisasi	52
Tabel 4.2 Kategorisasi Budaya Organisasi	52
Tabel 4.3 Kategorisasi Intensi <i>Turnover</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Skala <i>Turnover</i>	64
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Skala Turnover Dengan Formula Aiken	93
Lampiran 3 Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Skala Intensi Turnover	98
Lampiran 4 Skor Total	128
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas dan Uji Linearitas Dan Hasil Analisis Product Moment	131
Lampiran 6 Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi, Skala Budaya Organisasi dan <i>Intensi Turnover</i>	142
Lampiran 7 Surat Ijin Penelitian	152

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN *INTENSI TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO

Nanang Tri Budi A

nanangtri15@yahoo.co.id

Nanik Prihartati

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

Komitmen organisasi dan Budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang dapat berdampak negatif terhadap kondisi psikologis karyawan, yang dapat berujung pada keputusan *turnover* (keluar perusahaan). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1). Mengetahui hubungan antara komitmen dan budaya organisasi dengan *turnover* pada karyawan PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO, 2). Mengetahui hubungan antara komitmen dan dengan *turnover* pada karyawan PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO, 3). Mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *turnover* pada karyawan PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 85 subjek. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif bekerja. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a). Skala intensi *turnover*, b). Komitmen organisasi dan c). budaya organisasi. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan *purposive sampling*. Data tidak normal dan linear maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *rank spearman* dengan program komputer yaitu SPSS versi 18 dan di peroleh nilai koefisien korelasi antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* sebesar $(r_{x_2y}) = -0,373$ dengan $\text{sig} = 0,001$ ($p < 0,01$) yang memiliki arti bahwa adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi komitmen maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, begitu pula sebaliknya.. Nilai antara Budaya organisasi dengan intensi *turnover* sebesar korelasi $(r_{x_2y}) = -0,054$ dengan $\text{sig} = 0,655$ ($p < 0,05$) yang memiliki arti bahwa adanya hubungan negatif yang lemah atau tidak signifikan antara budaya organisasi dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, begitu pula sebaliknya. Kesimpulan hipotesis ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO. Tidak ada hubungan antara Budaya organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO. Semakin tinggi intensi *turnover* maka semakin rendah komitmen dan budaya organisasi, sebaliknya semakin rendah intensi *turnover* maka semakin tinggi komitmen dan budaya organisasi. Tingkat komitmen organisasi subjek tergolong tinggi. Budaya organisasi pada subjek tergolong tinggi dan intensi *turnover* tergolong sedang.

Kata kunci : intensi *turnover*, komitmen organisasi, budaya organisasi

ABSTRACT

Commitment and organizational culture is the factors can have a negative impact on the psychological employees, which ends in *turnover* decision. The purpose of this research is: 1). Knowing the relationship between commitment and organizational culture with turnover on employees of PT. SMART THR SRIWEDARI SURAKARTA, 2). Knowing the relationship between commitment and turnover on employees of PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO, 3). Knowing the relationship between organizational culture and turnover on employees of PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO. There are 85 subjects in this research. The population in this research is employees who are still actively working. This research uses measuring instruments: a). Turnover intention scale, b). commitment and c). organizational culture. Technique of data analysis in this research uses *rank spearman*. Data is not normal and linear. Analysis techniques use computer program SPSS 18.00 version. The output of rank spearman analysis, resulted coefficient correlation between commitment organizational and turnover intention is $(r_{x_2y}) = -0,373$ with $\text{sig} = 0,001$ ($p < 0,01$). If the intention of turnover is higher so the commitment will be lower, otherwise if the intention of turnover is lower so commitment and organizational. Coefficient correlation value between organizational culture and turnover intention is $\text{korelasi } (r_{x_2y}) = -0,054$ with $\text{sig} = 0,655$ ($p < 0,05$). The higher organizational culture experienced by the employee, getting lower the turnover intention employee was and vice versa. The level of commitment of the subject organization is quite high. Organizational culture on the subject is quite high and turnover intentions are moderate.

Keyword : *turnover intention, organizational commitment, organizational culture*